

## MBLs tariffpolitiske dokument

Innhold:

- Innledning
- MBLs erfaringer fra tidligere tariffoppgjør
- Mediebransjen i 2014 - Beskrivelse av bransjens situasjon og utviklingstrekk
- Prinsipielle utgangspunkter for MBLs tariffpolitikk
- Utfordringer knyttet til dagens tariffavtaler
- MBLs tariffpolitiske prinsipper

### Innledning

Hensikten med dette dokumentet er å utarbeide et strategisk politikkdokument som redegjør for prinsippene for MBLs overordnede tariffpolitikk. Dokumentet inneholder retningslinjer for MBLs tariffstrategi og tariffpolitiske arbeid. Tanken er at et slikt dokument vil bidra til å bevisstgjøre oss på våre prinsipielle tariffpolitiske standpunkter og hvilken retning vi ønsker dette arbeidet skal ha. Dokumentet gjelder for hele MBLs tariffområde.

### Bakgrunn

Dokumentet baserer seg på referanser fra utvalget som har sett på tariffavtalenes avtalestruktur 2012/2013<sup>1</sup>, MBLs tariffkonferanse 30. oktober 2013 og MBLs arbeidsutvalg høsten/vinteren 2013-2014.

### Tariffavtalene – en oversikt

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) er part i ni tariffavtaler med fem fagforeninger. Avtalene omfatter til samme ca. 8088 organiserte arbeidstakere<sup>2</sup>. I tillegg kommer uorganiserte og organiserte i andre forbund som er omfattet av tariffavtalenes virkeområde. Norsk Journalistlag (NJ) er MBLs største motpart.

En oversikt over MBLs tariffavtaler:

<b>Norsk Journalistlag:</b>	totalt ca. 4230 organiserte arbeidstakere:
• Avis-avtalen:	3211 organiserte arbeidstakere

---

<sup>1</sup> Utvalg som har vurdert behovet for og mulige konsekvenser av endringer i/sammenslåing av Journalistavtalene. Nedsatt av MBLs hovedstyre (sak 08/11, 27. jan 2011)

<sup>2</sup> Tall per mars 2014 basert på NHOs register.

- Ukepresse-avtalen: 387 organiserte arbeidstakere
- Digital-avtalen: 161 organiserte arbeidstakere
- Etermedier-avtalen: 472 organiserte arbeidstakere

### **Norsk Transportarbeiderforbund**

(avisbud): 1129 organiserte arbeidstakere  
(Antall årsverk på området er 1710)

### **Fellesforbundet**

Avisoverenskomsten ("Grafisk"): 1173 organiserte arbeidstakere  
Pakkerioverenskomsten: 267 organiserte arbeidstakere

**Handel og Kontor** (funksjonærer): 453 organiserte arbeidstakere

**Parat** (funksjonærer): 836 organiserte arbeidstakere

Hver enkelt tariffavtale og fagforening har sitt eget særpreg og utfordringer, noe som gjenspeiler seg i det løpende tariffarbeidet.

### Forholdet til NHO

MBL er som medlem av NHO -fellesskapet også underlagt NHOs tariffrettslige prinsipper. Dette innebærer bl.a. at vi må akseptere NHOs holdninger knyttet til bl.a. tariffesting av pensjonsordninger, ensartede arbeidstidsbestemmelser mm.

### **MBLs erfaringer fra tidligere tarifforhandlinger**

MBLs erfaringer fra tidligere tarifforhandlinger utgjør et viktig bakteppe for det tariffpolitiske arbeidet.

MBLs erfaringer viser bl.a. at det er svært vanskelig, tilnærmet umulig, å oppnå enighet med våre motparter om å fjerne bestemmelser i avtaleverket - selv bestemmelser som tiden åpenbart har løpt fra. Denne erfaringen er viktig å ta med seg når vi blir stilt overfor nye krav.

Erfaringene viser også at vi skal ha et bevisst forhold til hvordan vi håndterer evt nye krav knyttet til sosiale goder. Våre avtaler inneholder mange slike goder (feks en ekstra friuke eller fridager). Slike goder har en betydelig kostnadmessig side for bedriftene, samtidig som den økonomiske effekten ikke fremgår av lønnsstatistikken.

### **Mediebransjen 2014 - Beskrivelse av bransjens situasjon og utviklingstrekk**

Mediehusene befinner seg i en krevende omstillings- og endringsfase i forbindelse med den digitale transformasjonen. Mediebruken flytter seg rekordraskt fra papir til digitale medier,

samtidig som inntektene ikke følger med i samme tempo. Bransjen jobber med å etablere gode forretningsmodeller for betaling på nett.

Mediebedriftene opplever en stor nedgang i annonseinntekter og papiroplag, og det gjennomføres mange innsparingsprosjekter og nedbemanningsprosesser. Varslede og brå kutt i pressestøtten allerede fra 2014 medfører ytterligere nedbemanninger.

Den digitale transformasjonen påvirker alle ansatte i bransjen; både ansatte i mediehusene, ansatte i trykkeriene/pakkeriene og avisbud i distribusjonsselskapene.

MBLs tariffpolitikk må legge til rette for at den digitale transformasjonen gjennomføres i tråd med forutsetningene, og avtaleverket må ikke være til hinder for prosessen.

Nedenfor følger en oversikt over noen utviklingstrekk i bransjen, sett fra MBLs ståsted:

- Så vel journalistene som medarbeidere i salgs- og markedsavdelingene, jobber i stadig større grad på tvers av medieplattformer, i motsetning til for noen få år tilbake der man som hovedregel jobbet mot enten nett eller papir.
- Mediebedriftene er kunnskaps- og kompetansebedrifter, og den økende konkurransen på nett gjør at bransjen i stadig større grad er avhengig av kontinuerlig drift.
- Nye yrkesgrupper vokser frem, noe som kan være en utfordring i forhold til tariffavtalenes omfangsbestemmelser.
- Mediebedriftene opplever også i stadig økende grad konkurranse fra nye aktører, og det representerer en utfordring for når disse er uorganiserte eller kommer fra andre tariffkretser, da de konkurrerer på andre vilkår. Dette kan eksempelvis være bloggere eller utenlandske aktører.
- Utviklingen går i en retning som gjør at konkurransen om publikums tid stadig blir sterkere.

### **Prinsipielle utgangspunkter for MBLs tariffpolitikk**

MBLs prinsipielle tariffpolitiske utgangspunkt er at tariffavtaler og det organiserte arbeidsliv representerer noe positivt. MBL mener ordnede lønns- og arbeidsvilkår er viktig og tariffavtaler som instrument i arbeidslivet danner grunnlag for et godt partssamarbeid.

Det er imidlertid viktig at tariffavtalene til enhver tid fremstår som relevante og aktuelle, både for bedriften og de ansatte. Avtaleverket og organisasjonene kan lett miste sin aktualitet og betydning dersom det motsatte blir tilfellet. Avtalene må fange opp temaer som er aktuelle for dagens arbeidsliv i mediebedriftene. Det er videre viktig at tariffavtalene og tariffpolitikken er tilpasset den virkeligheten bedriftene lever i og den alminnelige samfunnsutviklingen.

For å bevare sin aktualitet på lengre sikt er det viktig at tariffpartene, på begge sider, evner å ta innover seg virkeligheten bransjene lever i og løpende tilpasser tariffpolitikken til denne.

Tariffavtalene har utvilsomt en kostnadmessig side. Det bør imidlertid være en ambisjon at tariffavtalene i størst mulig grad er utformet på en måte som gjør at de representerer et konkurransefortrinn i markedet, snarere enn en hemsko sammenliknet med uorganiserte bedrifter.

Tariffavtalenes kostnadsside har imidlertid en grense. Dersom kostnadene blir for høye, vil det kunne medvirke til at uorganiserte bedrifter får konkurransefortrinn eller at bedriftene søker alternative løsninger, som feks outsourcing el kjøp av tjenester/produkter, jf. bl.a. trykkerienes utfordringer. MBL mener det er viktig at det å være tariffbundet i minst mulig grad representerer en kostnadmessig negativ konkurransefaktor.

### **Utfordringer knyttet til dagens tariffavtaler**

Selv om MBL i utgangspunktet mener at tariffavtaleverket og det organiserte arbeidslivet i representerer et gode, ser vi en del utfordringer knyttet til dagens avtaleverk. Noen av disse følger nedenfor.

#### *Komplekst og lite fleksibelt avtaleverk*

Avtaleverket er etter MBLs oppfatning mer komplekst og omfattende enn det som er nødvendig for å regulere grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i mediebransjen. Bedriftene våre opplever at avtaleverket til tider er rigid og lite fleksibelt, med for stor grad av detaljstyring. Dette bidrar til at avtaleverket "låser" bedriftene, noe som er lite heldig. Etter MBLs oppfatning ville det vært hensiktsmessig å ha et avtaleverk som er mindre detaljert, men i større grad åpner for lokale tilpasninger ut fra bedriftenes økonomiske virkelighet.

#### *Avtalestrukturen*

Dagens tariffavtalenestruktur er i liten grad tilpasset bransjens virkelighet.

Det eksisterer eksempelvis fire ulike journalistavtaler for fire ulike medieplattformer, noe som ikke er tilpasset den flermediale utviklingen der journalistene jobber på tvers av plattformene. Vi ser også en liknende utfordring i trykkeridelen av bransjen, der trykkere og pakkere jobber side om side på to ulike avtaler.

Det er imidlertid utfordringer knyttet til endringer av avtalestruktur, og den enkelte avtale har også særpreg som det er viktig for arbeidsgiverne å ivareta, og som det er viktig å påse at ikke går tapt ved for eksempel en sammenslåing av avtaler.

En viktig del av MBLs tariffpolitikk vil være å diskutere hva slags avtaleverk MBL anser som ønskelig og ideelt for bransjen de neste årene. Er det fortsatt ønskelig å ha ni ulike avtaler som skal regulere lønn- og arbeidsvilkår for til sammen ca. 9000 arbeidstakere i mediebransjen? Det er mange fellestrekk i disse avtalene som regulerer forhold som gjelder ansatte uavhengig av hvilken overenskomst de tilhører. Tilsier disse fellestrekene at det er hensiktsmessig med færre avtaler? Kan man på sikt se for seg at det etableres én felles bransjeavtale med særkapitler for det enkelte område? Hvilke konsekvenser ser man for seg ved færre avtaler? Dette er sentrale spørsmål av betydning for MBLs fremtidige tariffpolitikk.

### *Kostbare ordninger*

Utviklingen i mediebransjen kjennetegnes i større og større grad av behov for kontinuerlige drift, blant annet gjennom hyppige oppdateringer på nett. Det er viktig at avtaleverket har de nødvendige åpninger for dette, og at vilkårene for ansatte må være i tråd med det som ellers er normalt for sammenliknbart arbeid, slik at det ikke blir for vanskelig og/eller for kostbart å imøtekomme brukernes behov.

### **Konkrete tariffpolitiske prinsipper**

Nedenfor følger en oversikt over konkrete tariffpolitiske prinsipper for MBL, som kan fungere som en overordnet rettesnor for den enkelte forhandlingsdelegasjon ved tariffoppgjørene, men også i det løpende tariffarbeidet. Erfaringene våre viser imidlertid at det kan være en utfordring å etterleve disse prinsippene i praksis. Det bør likevel være en overordnet ambisjon.

Lov vs avtale: Lovbestemmelser bør ikke tariffestest

MBL mener det er unødvendig å innta allerede eksisterende lovbestemmelser i tariffavtalene. Bedriftene er allerede forpliktet i henhold til loven, og det er da overflødig å ta dette inn i avtalene. Dette medfører også at avtaleverket blir unødig omfangsrikt.

Sentralt vs lokalt: Større grad av lokal handlefrihet og fleksibilitet

Det er viktig for MBL at bedriftene har stor grad av lokal handlefrihet og fleksibilitet, og at de sentrale avtalene ikke låser for lokale tilpasninger. MBL mener derfor det er viktig at avtalene i størst mulig grad har et rammepreg, slik at nødvendige tilpasninger og detaljreguleringer kan overlates til de lokale parter, som sitter nærmest til å oppnå de mest hensiktsmessige og lokalt tilpassede løsninger.

Lønnsdannelsen: Størst mulig lokal og individuell lønnsdannelse

Det er viktig at mest mulig av lønnsdannelsen skjer lokalt. Utviklingen de siste årene har gått i en motsatt retning, noe som innebærer en uheldig utvikling.

MBL mener videre lønnsdannelsen i størst mulig grad skal være individuell, slik at det sentrale lønssystemet ikke gjør det vanskelig for bedriftene å gjennomføre ønskede individuelle tilpasninger.

Fleksibilitet og kostnader:   Fleksibilitet skal ikke være for kostbart

Det er viktig at bedriftene kan ivareta sitt behov for fleksibilitet uten at dette blir for kostbart.

Nytt vs gammelt:                   Bestemmelser som tiden har løpt fra, bør tas ut

Det er viktig at avtaleverket oppleves aktuelt og relevant og at man kan ta ut bestemmelser som tiden har løpt fra. Erfaringene viser imidlertid at dette er svært vanskelig å få til i praksis. Det bør likevel være en ambisjon i tariffoppgjørene.

Sammenheng mellom overordnede mål og tariffbestemmelser

For at tariffavtalene og organisasjonene skal bevare sin aktualitet er det også viktig at det ikke er motstrid, men heller en naturlig sammenheng mellom overordnede politiske mål og konkrete bestemmelser i tariffavtalene. Eksempelvis er det uheldig når samfunnsutviklingen og omforente politiske mål retter seg mot at arbeidstakere skal stå lenger i arbeid, samtidig som vi har bestemmelser i tariffavtalene som gjør det vanskelig å kunne følge opp disse målene, for eksempel bestemmelsen om at 55-åringer kan motsette seg å jobbe turnus.

Denne typen inkonsekvens er uheldig og kan bidra til å skape et bilde av tariffpartene som lite fleksible og villige til å tilpasse avtaleverket til en endret virkelighet. Vi bør heller søke å utvikle tariffbestemmelser som gjør det lettere, ikke vanskeligere, for bedriftene å følge opp de overordnede politiske målene i praktisk handling.

## **Varighet**

Det tariffpolitiske dokument vedtas av MBLs hovedstyre i februar 2014, og gjelder for en periode på to år, frem til februar 2016.